

報告「中核的労働基準遵守の重要性について」

浅井茂利 JCM政策企画局次長

中核的労働基準とは

「中核的労働基準」とは、労働者が頻りに起っている。賃上げ交渉などの決裂によりリストになった場合は、当事者である現地企業労使が、労使対等のもとで交渉によって解決すべきものである。しかしながら、企業が中核的労働基準に抵触するような行動をとった場合には、そもそも労使対等原則が崩れている

ということになるので、当事者の話し合いで解決することは困難である。従って、迅速かつ公正な解決のためには、親会社

の労使の尽力が必要となってくる。まず、中核的労働基準とは何なのだろうか。結社の自由・団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、そして差別の排除、この4項目が、中核的労働基準と言われるものである。これはILO（国際労働機関）の、いわゆる基本8条約に規定されている。（別表参照）

定されている。中核的労働基準を守るといふこと

1998年のILO総会で、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」というものが採択された。その中身は、ILO加盟国は、基本8条約を批准していない場合でも、加盟国であるという事実そのものにより、基本8条約を「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」というものである。普通の条約は、調印のあと、各国で自国の国会の承認を得て初めて発効することになるが、ILO基本8条約は、批准していない場合でも、これを実現しなくてはならない。日本も8条約のうち2条約は批准していないが、それでもこのILO宣言により、実現する義務がある。

中核的労働基準を遵守しなければならぬのは、第一義的には「国（政府）」である。しかし、ILOが政労使三者構成の機関であることを踏まえれば、政府だけでなく、企業はもちろんのこと、労働組合も中核

的労働基準を遵守する、実現する義務があるということになる。多国籍企業の場合、親会社はもちろん、子会社である現地法人、系列企業やサプライチェーンも含めたバリューチェーン全体で遵守されるようにしていかなくてはならない。そうであれば当然、親会社の労働組合にも、バリューチェーン全体で中核的労働基準が遵守されるよう、関与していくことが求められる。

中核的労働基準に関わる労使紛争

JCMでは、海外の日系企業の労働組合から、中核的労働基準に抵触する労使紛争解決に向けた支援要請を受けることが多いが、ほとんどが結社の自由・団体交渉権に関わるものである。大きく分けると二つのパターンがあつて、ひとつは、組合結成や組合加入を進めようとする従業員を、解雇あるいは配置転換する場合、配置転換と言つても、エンジニアを非熟練の作業につけたりするケースである。そしてもうひとつは、

中核的労働基準を遵守しなければならぬのは、第一義的には「国（政府）」である。しかし、ILOが政労使三者構成の機関であることを踏まえれば、政府だけでなく、企業はもちろんのこと、労働組合も中核

【表】中核的労働基準

No	表題	内容
第29号	強制労働条約(1930年)	あらゆる形態の強制労働の廃止を求めている。兵隊、適正な監督のもとにある囚人労働、戦争、火災、地震といった緊急時など、いくつかの適用除外が認められています。
第87号	結社の自由及び団体交渉権保護条約(1948年)	すべての労働者及び使用者に対し、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、加入する権利を定めるとともに団体が公の機関の干渉を受けずに自由に機能するための一連の保障を規定します。
第98号	団体交渉及び団体交渉権条約(1949年)	反組合的な差別待遇からの保護、労使団体の相互干渉行為からの保護、団体交渉奨励措置を規定します。
第100号	同一報酬条約(1951年)	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一の給与及び給付を求めるものです。
第105号	強制労働廃止条約(1957年)	政治的な圧政もしくは教育の手段、政治的もしくは思想的見解の発表に対する制裁、労働力の動員、労働規律、ストライキ参加に対する制裁または差別待遇の手段として何らかの形態の強制労働を用いることを禁止するものです。
第111号	差別待遇(雇用及び職業)条約(1958年)	人種、肌の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づく、雇用、訓練、労働条件における差別待遇を除去し、機会及び待遇の均等を促進する国内政策を求めるものです。
第138号	最低年齢条約(1973年)	児童労働の廃止をめざし、就業の最低年齢を義務教育終了年齢以上とするよう規定するものです。
第182号	最悪の形態の児童労働条約(1999年)	奴隷労働および類似的慣行、武力紛争で使用するための強制的な徴集、並びに売春やポルノ、あらゆる不正な活動、児童の健康・安全・道徳を害するおそれのある労働における使用を含む、最悪の形態の児童労働の禁止と撤廃を確保する即時の効果的な措置を求めるものです。

ILO駐日事務所ウェブサイトより

ストを指導した組合役員や、ストに参加した組合員を解雇してしまう場合である。

組合を作ろうとしたり、ストを指導、あるいはストに参加したからといって、解雇はできないはずであるが、実際には、組合や従業員に何らかの落ち度を見つけて、それを名目に解雇してしまう。落ち度と言っても、組合役員が怒って器物を壊したとか、組合活動のために有給休暇をとろうとしたら認められなかったので、そのまま休んで活動したら結果的に無断欠勤になった、といったもので、少なくとも労使関係を大事にする企業であれば、発生しないし解雇もしないだろうという場合がほとんどである。

中核的労働基準を遵守するということ

中核的労働基準に関わる労使紛争の背景として、国内法そのものが中核的労働基準に抵触していたり、国内法が中核的労働基準から見て不十分な場合がある。例えば、特定の労働組合しか認められておらず、自由にして民主的な労働組合結成が認められていない場合は、中核的労働基準に抵触しているということになる。また、組合結成やスト実行の手続きが複雑過ぎる場合などは、中核的労働基準から見て問題のある国内法ということになるだろう。

こうした場合には、現地法人の行った行動が国内的には問題がなく、裁判に

なっても勝てるという場合であっても、中核的労働基準違反という批判を招く可能性がある。現地法人が、国内的には許されていても、中核的労働基準に抵触するような行動をとるかどうかが、「中核的労働基準遵守」問題の核心になる。「遵守」を辞書で引くと「良く守る」と書いてあるが、ただ守るのではなくて「良く守る」ことが必要になるのである。

国内的には許されていても中核的労働基準に抵触する例としては、先に紹介したような組合役員や従業員の名目上合法を装った解雇というものもそうだが、そのほかにも、組合結成や組合が交渉権を持つために認証選挙が必要とされている場合、組合結成に賛成しないよう従業員を説得したり、選挙結果に対して過度に異議を唱えるということがある。組合の組織化が制限されている国で、非合法組合の動きを当局に通報する、といった行為も中核的労働基準違反になる。

現地法人の経営者としては、組合結成の動きがある場合には厳正中立、従業員に圧力をかけずその意思に委ねる、認証選挙の結果についても積極的に受け入れる、またどのような名目であれ、真の目的が組合潰し、組合活動の弱体化であるような解雇や配置転換は行わない、ということがきわめて重要である。現地の国内法で認められていても、中核的労働基準にそぐわないという行為は行ってはならない。あらゆる行動

について、「中核的労働基準よし！」と指差点検をすることが基本である。

労使のことは、まず労使で徹底的に協議・交渉を尽くし、解決の道を探るということ、そしてもし行き詰まったら、日本の本社や労働組合に相談することが大切である。

日本人出向者と本社の対応

労使紛争の背景のもう一つには、日本人出向者の姿勢の問題がある。多くの場合、日本人出向者は、労務管理や労使関係の専門家というわけではない。加えて、現地のことは現地の人に任せるのが一番という判断で、労使交渉にも出ず、従業員に情報提供もせず、現地の幹部やコンサルタントなどの言いなり、任せ切りにする場合がある。説明も協議もなしに、いきなり制度変更をしたりする。それでは、日本人経営者に対する組合員や従業員の不満・不信を高めることになるのは明らかである。日本人のほ

うも、現場の不満を汲み取ることができなくなってしまう。そのような対応をしていたら、日本国内であつても、職場は険悪な雰囲気になってしまうだろう。

日本人出向者の対応としては、中核的労働基準遵守を念頭に、組合と真摯な姿勢で向き合う、そして積極的に情報提供をし、協議、交渉を尽くすということが大切である。そういったことをきちんと積み重ねて、労使の信頼関係を構築する以外にはないのではないだろうか。けっして日本の労使関係そのものではなく、また対立的労使関係でもなく、現地の風土に根ざした、かつ日系企業としての特色ある労使関係というものがあるのではないだろうか。

最後に日本の本社の対応としては、まず海外の出向者に対して、労務管理や労使関係の重要性、中核的労働基準遵守の必要性、具体的な姿勢・行動などについて教育を行っていくことが大切である。そして、現地に任せ切りにせず、労使関係におかしな芽がないかどうか、常にチェックする。そして、問題が発生した場合には、国内の労働組合とも協力し、まずは事実関係を確認する。組合ルートの情報と経営ルートの情報では、食い違っている場合が少なくないが、日本の労使が協力して事実確認を重ねていけば、次第に事実に近いものが見えてくる。そうした共通認識に立って、労働組合とともに、迅速かつ公正な解決に向け、努力をしていただきたいと思います。



セミナーで報告する浅井 JCM 政策企画局次長

日系企業
 ・日本企業の海外労働組合は頻りに
 ・買上げ交渉当事者として
 ・「中核的労働基準」遵守
 ・JCM